

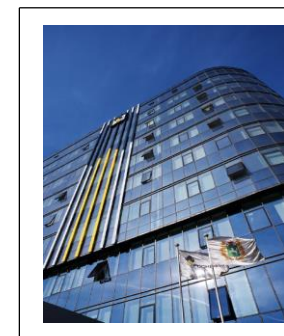
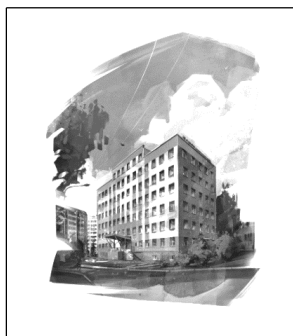


РОСНЕФТЬ

**Программа
наставничества и
развития молодых
специалистов в
ООО «РН-Проектирование
Добыча»**

г. Томск

РН-Проектирование Добыча

11**НАПРАВЛЕНИЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ****2000****СОТРУДНИКОВ****9,8****ОБЩИЙ ОБЪЕМ РАБОТ,
млрд.руб.****1986**

Дата
образования
Института

1997

Открытие
регионального
кернаохранилища

2002

Введен в
эксплуатацию
лабораторно-
аналитический
центр

2007

Дата вхождения в
периметр
ПАО «НК
«Роснефть»

2016

Назначение ГИ по
направлению
«Проектирование
в Рид»

2021

Институту переданы
функции
генерального
проектирования по
объектам
ООО «Восток Ойл»

2022

Назначение ГИ
по виду бизнеса
«Концептуальное
проектирование»

2025

Появление
филиалов,
увеличение
количества
сотрудников в
3,5 раза

Актуальность

на **27%**
вырос спрос на инженеров в
нефтегазовой отрасли, но
только **15%** выпускников
технических вызов идут
работать в данный сектор ¹

2,2%
уровень безработицы ³

Специфика производственных
задач требует постепенного
погружения в процессы

60%
новых сотрудников
увольняются в первые 1,5 года ²

на **40%**
быстрее освоение компетенции под
руководством опытных наставников ⁴

Важность формирования кадрового
резерва на управленческие позиции
разных уровней



¹ Исследование HeadHunter, 2023

² Исследование PwC, 2023

³ По информации ТАСС, 2025

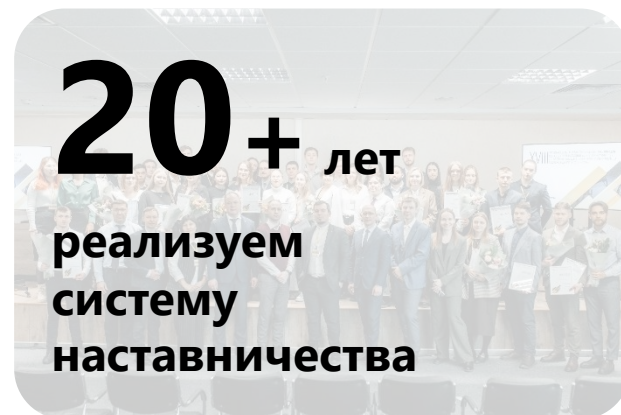
⁴ Исследование SPE, 2023

Цель и задачи практики

Цель практики: Сопровождение, профессиональное становление и развитие молодых специалистов ООО «РН-Проектирование Добыча»

Задачи практики:

- 1** Ускорение адаптации молодых специалистов Общества
- 2** Развитие научно-технического и инновационного потенциала молодых специалистов
- 3** Развитие профессионально-технических, корпоративных и управленческих компетенций у молодых специалистов
- 4** Обеспечение кадровой защищенности Общества
- 5** Формирование высокой степени лояльности молодых специалистов



Система наставничества

Молодой специалист (МС) – работник Общества, который:

- является выпускником вуза (бакалавриат, специалитет, магистратура – очная форма обучения)
- в возрасте до 33 лет (включительно)
- **впервые** поступает на работу в рамках полученного образования

Наставник – работник Общества, который:

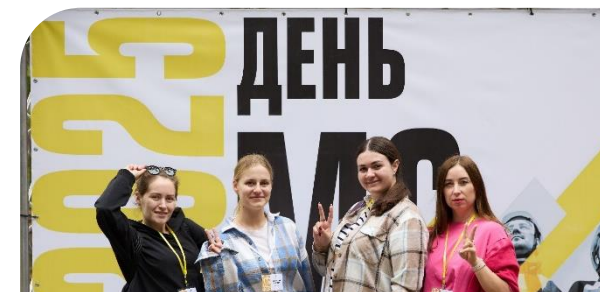
- имеет опыт работы не менее 5 лет в соответствующей сфере
- высокая квалификация и большой практический опыт
- обладает такими компетенциями, как корпоративность, способность обучать, ответственность за развитие молодого специалиста, мотивирование других, влияние, высокие коммуникативные навыки

Назначается **наставник** → реализуется **индивидуальный план развития (ИПР)** → процесс адаптации и профессионального становления в компании намного быстрее

Система наставничества

Задачи наставника:

- 1** Корпоративная и социальная адаптация
- 2** Профессиональная адаптация
- 3** Развитие научно-технического и инновационного потенциала
- 4** Построение индивидуальной траектории развития МС
- 5** Создание комфортной и развивающей среды для МС, в том числе обеспечение взаимодействия с другими работниками Общества



Система наставничества

Выстраивание индивидуальной траектории развития каждого молодого специалиста с сопровождением наставника

Индивидуальный план развития (ИПР) – личный план профессионального, управленческого и карьерного развития, который включает: приоритетные цели и направления развития, конкретные действия для достижения этих целей

На год ставится **3 цели**, по каждой из которых прописываются развивающие действия

По итогам защиты результатов выполнения ИПР принимается решение о повышении молодого специалиста

ИПР позволяет:

- Взаимодействовать с коллегами, обладающими теми качествами и навыками, которые необходимо развить
- Применять новые методы и идеи, полученные в ходе обучения, самообучения, обратной связи, обучения на опыте других и в ходе участия в развивающих проектах
- Участвовать в проектах, которые по определению сложнее, чем те задачи, для решения которых хватает компетентности
- Получать обратную связь об эффективности своей деятельности регулярно

Научно-техническая и инновационная деятельность в рамках системы наставничества

РНТК – КНТК – МНТК

Научно-техническая конференция молодых специалистов – форма организации научно-технической деятельности, при которой МС разрабатывают и защищают разработанные ими проекты, направленные на повышение эффективности производственной деятельности Компании.

Проводится ежегодно в три этапа:

- 1 этап – Региональная научно-техническая конференция (РНТК)
- 2 этап – Кустовая научно-техническая конференция (КНТК)
- 3 этап – Межрегиональная научно-техническая конференция (МНТК)

По итогам конференций победители и призёры, а также научные руководители (консультанты) победителей и призеров по секциям, награждаются дипломами и премиями



Обучение и развитие наставников

Развитие наставника важный элемент в системе наставничества

Развивающие мероприятия:

- Проведение обучающих курсов по наставничеству
- Коммуникативные сессии
- День наставника
- Образовательные тренинги и мастер-классы
- Гайды и индивидуальные консультации



Гайд для наставников



КТО ТАКОЙ НАСТАВНИК?

Наставник - это работник Общества, который:

- имеет высшее образование и общий стаж работы по соответствующей специальности не менее 5 лет
- занимает должности РСС (руководители, специалисты, служащие)
- обладает высокой квалификацией и большим практическим опытом в сфере своей деятельности

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ НАСТАВНИКА

Наставничество играет важную роль в развитии Общества и способствует:

- повышению продуктивности МС
- повышению мотивации и удержанию высококвалифицированных МС
- формированию преемственности
- аккумулярованию уникального опыта и технологий с последующей их передачей МС
- развитию деловых отношений между различными группами сотрудников



Расходы на практику

Каждый наставник имеет материальное вознаграждение за работу наставника

5% от оклада (в случае если у наставника один наставляемый)

5% от оклада и повышающий коэффициент 1,2 к вознаграждению (в случае если у наставника 2 наставляемых)

10% от оклада (в случае если у наставника один наставляемый и он является победителем или призером НТК ПАО НК «Роснефть»)

10% от оклада и повышающий коэффициент 1,2 к вознаграждению (в случае если у наставника два наставляемых и один из них является (или оба) является победителем или призером НТК ПАО НК «Роснефть»)

Компенсация найма жилья

Обязательное обучение МС

Командообразующие мероприятия для МС

Обучение и развитие наставников



Результаты практики

150+

действующих
МС ежегодно

100+

действующих
наставников ежегодно

450+

проектов представлено на НТК МС под
руководством наставников за последние 5 лет

60+

проектов стали победителями
межрегиональной научно-технической
конференции ПАО НК «Роснефть»

100+

МС стали
наставниками за
последние 5 лет

100%

всех МС получают
повышение по должности за
время действия статуса

~10%

МС не сохранили трудовые отношения с Обществом

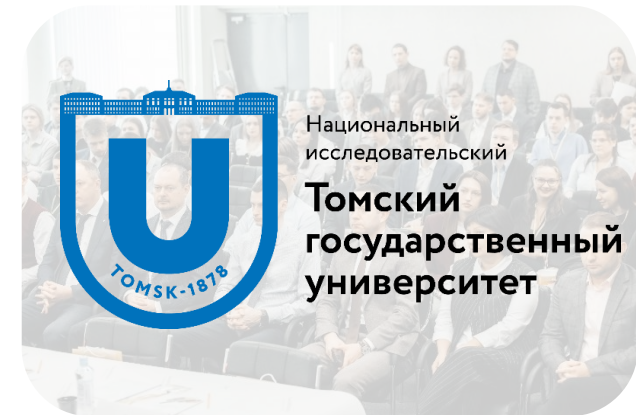
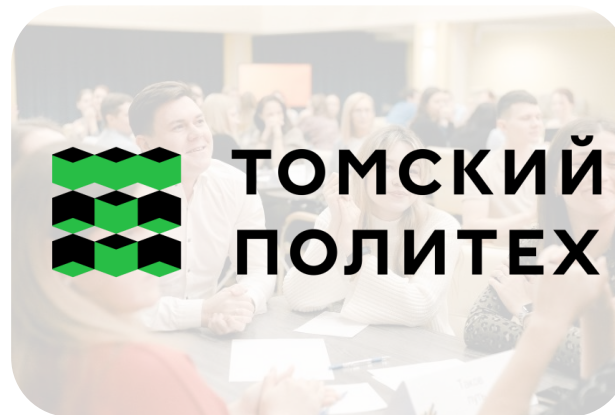


Тиражирование и масштабирование

Масштабирование системы наставничества **на студентов целевого обучения в интересах** ООО «РН-Проектирование Добыча» (с привлечением молодых специалистов в качестве наставников)

Разработана программа сопровождения студентов целевого обучения, которая включает следующие направления деятельности (**старт реализации – ноябрь 2025**):

1. Организационное направление
2. Адаптационное направление
3. Профориентационное направление
4. Образовательное направление



Спасибо за внимание!

ООО «РН-Проектирование Добыча»

office@rh-pd.rosneft.ru

8 (3822) 616-100